

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 1594
13 februari
2015

Glastuinbouw 2015
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 februari 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Glastuinbouw

UAW Nr. 11631

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Ondernemersorganisatie Glastuinbouw Land- en Tuinbouworganisatie Noord Glaskracht, Land- en Tuinbouworganisatie Noord (LTO Noord), Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO), Limburgse Land- en Tuinbouworganisatie (LLTB) en Plantum;

Partijen ter andere zijde: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 1 Werkingssfeer

1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
   Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed.
   De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan glastuinbouw worden besteed.
   Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of ten dele in de open lucht plaatsvinden.

2. Uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven zijn van de werkingssfeer uitgesloten, zie verder artikel 37.

3. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze cao, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze cao, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.

4. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere cao's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de

totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.

5. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald, geldt dat:
   a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende cao's in de primaire agrarische sector, én
   b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze cao of een andere cao valt,
   c. dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke cao van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten, waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.

6. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 39.

Artikel 1A Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV-premieloon te boven gaat, zijn de hoofdstukken 3, 4 en 5 van deze cao niet van toepassing.

2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV-premieloon, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.

Artikel 2 Definities

1. *werkgever:*
de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
2. *werknemer:*
degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a.
Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.
Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
3. *piekarbeider*
Onder piekarbeider wordt verstaan:
1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en
   – genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en
   – gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
   – door de werkgever uiterlijk op de 5^{e} werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.
2. Niet onder de definitie van piekarbeider van lid 1 valt:
   a) een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
   b) een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.
3. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.

4. *stagiair:*
iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
5. *zaterdaghulp:*
de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
6. *feitelijk loon:*
het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
7. *dienstrooster:*
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
8. *functievolwassen leeftijd:*
een leeftijd van 21 jaar of ouder.
9. *jeugdige werknemers:*
werknemers met een leeftijd van 20 jaar of jonger.
10. *medezeggenschapsorgaan:*
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
11. *BW:*
Burgerlijk Wetboek.
12. *feestdagen:*



Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koningsdag.
13. *ouders en kinderen:*
in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
14. *maand:*
een kalendermaand.
15. *uurloon:*
het bedrag vermeld in de loonschalen, dan wel hiervan afgeleid op grond van desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en trede.
16. *weekloon:*
het uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
17. *maandloon:*
het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
18. *bedrijfstijd:*
de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.
19. *arbeidstijd:*
de tijd gedurende welke de werknemer:
a) werkzaamheden verricht of daarvoor ter beschikking van de werkgever moet blijven;
b) geen arbeid verricht in verband met de viering van een van de feestdagen vermeld onder k., indien de dag een ingeroosterde dag is;
c) geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
20. *twee- of drieploegendienst:*
het verrichten van arbeid in een systeem van werktijden waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen. Hierbij zullen de betrokken werknemers regelmatig (bijvoorbeeld) wekelijks gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.
21. *functie:*
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
22. *trede:*
een stap binnen een functiegroep in het loongebouw.
23. *loongroep:*
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 17 en 18 en bijlage V.
24. *bedrijfsleider:*
degene die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.
26. *uitzendkracht:*
de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in lid 1.
27. *uitzendbureau:*
de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detachering-bureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder lid 26. ter beschikking stelt van de werkgever.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

1. De werkgever heeft geen of neemt geen werknemers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao.

2. De werkgever staat na overleg met werknemers toe dat zij vakbondsactiviteiten ontplooien voor zover dit de normale gang van zaken in de onderneming niet belemmert.

Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

3. De werkgever betrekt de werknemersorganisaties en het medezeggenschapsorgaan bij het voornemen tot ontslag, overname, fusie, reorganisatie en of bedrijfsbeindiging voorzover de wet melding collectief ontslag of het SER besluit fusiegedragsregels dit voorschrijft.

Sociaal beleid

4. De werkgever informeert en raadpleegt het medezeggenschapsorgaan in zijn onderneming regelmatig over de gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder



over het gevoerde personeelsbeleid. Hij neemt daarbij de bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden in acht.

5. De werkgever biedt aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten bij aanstelling en de tewerkstelling gelijke kansen zoveel als redelijkerwijs mogelijk is. De werkgever streeft ernaar arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

6. Het is niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

7. De werkgever voert een beleid waarmee hij werknemers in de werkorganisatie vrijwaart van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, wanneer de werknemer tegen zijn wil ongewenste gedragingen of seksuele handelingen ondergaat. Er is ook sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
   Zie artikel 39D voor de mogelijkheid om contact te zoeken met de Vertrouwenspersoon.

Gewasbeschermingsmiddelen

8. De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe volgens het wettelijk gebruiksvoorschrift. Hij informeert werknemers over veiligheidsaanbevelingen die bij herbetreding gelden.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

9. De kosten van persoonlijke beschermingsmiddelen die wettelijk zijn voorgeschreven en van bedrijfskleding zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer behartigt de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer, ook als hem daarvoor niet uitdrukkelijk een opdracht is gegeven.

2. De werknemer voert alle door hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden die in redelijkheid van hem verlangd kunnen worden, zo goed mogelijk uit. Hij volgt de daarbij gegeven aanwijzingen en voorschriften.

3. De werknemer houdt zich voor zijn werk- en rusttijd aan het dienstrooster.

4. De werknemer houdt zich aan de regels van de onderneming, zoals de voorschriften voor het dragen van beschermende kleding of andere aan hem verstrekte middelen voor de bescherming van zijn welzijn en gezondheid. Dit geldt niet voor regels in de onderneming die in strijd zijn met wettelijke regels of regels uit deze cao.

5. De werknemer zal indien nodig informatie geven over zijn arbeidsongeschiktheid, wanneer de werkgever bij een derde een schadevergoeding kan claimen in verband met deze arbeidsongeschiktheid.

6. De werknemer volgt (bij-)scholing wanneer het bedrijfsbelang of de functie daarom vraagt.

HOOFDSTUK 2 HET DIENSTVERBAND

Artikel 7 Indienstneming en beëindiging van het dienstverband

1. Een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt gesloten voor:
   – Onbepaalde tijd of
   – Bepaalde tijd of een bepaald werk.

2. **Proeftijd**
   Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden afgesproken die schriftelijk moet worden vastgelegd.
   Voor een arbeidsovereenkomst voor 2 jaar en langer is de proeftijd maximaal 2 maanden.

Voor een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar is de proeftijd maximaal 1 maand.
Per 1-1-2015 geldt: voor een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden kan geen proeftijd worden overeengekomen.

3. **Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst**
De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werknemer krijgt van de werkgever een door beiden ondertekend exemplaar. Wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden op dezelfde manier behandeld.

4. **Beëindiging van het dienstverband**
Het einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd valt samen met met het einde van een maand.

5. **Opzegtermijnen:**
Behalve
– bij ontslag met wederzijds goedvinden,
– bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
– bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op grond van artikel 7:685 BW,
– tijdens of aan het einde van de proeftijd, waarbij de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd,
gelden de volgende termijnen voor opzegging van een arbeidsovereenkomst.

A. Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd
I. De werkgever neemt bij opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd de volgende termijnen in acht:

Duur dienstverband op de dag van opzegging.	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar en langer	4 maanden
Is de werknemer 50 jaar of ouder, dan geldt een opzegtermijn van ten minste 3 maanden ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst.	

II. Voor de werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt, is de opzegtermijn een maand.

B. Dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk
Een dienstverband voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt zonder opzegging van rechtswege:
– op de kalenderdatum,
– op de laatste dag van het tijdvak of bij de afronding van werkzaamheden die zijn genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst,
– op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zo teruglopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft,
– tussentijds, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen.
Opzegging van een contract voor bepaalde tijd.
Met ingang van 1 januari 2015 geldt:
Uiterlijk een maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duurt, dient de werkgever aan de werknemer een schriftelijke aanzegging te doen, waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet wordt voortgezet, en in geval van voortzetting, onder welke voorwaarden dat zal kunnen gebeuren. Dit geldt niet voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waarvan de einddatum niet bepaald is op een kalenderdatum.
Indien de werkgever een aanzegtermijn hanteert die korter is dan 1 maand maakt de werknemer aanspraak op uitbetaling van het loon over de tekortkomende aanzegtermijn.

6. Is voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergunning verleend door het UWV (art. 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945), dan mag de termijn van opzegging met een maand worden bekort. De resterende opzegtermijn moet in dat geval wel tenminste één maand zijn.

7. A. **Reïntegratie en beëindiging bij arbeidsongeschiktheid**

De werknemer werkt voldoende mee aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en houdt zich aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

B. Werkt de werknemer zonder goede redenen onvoldoende mee aan zijn herstel en reïntegratie dan kan de werkgever de loonbetaling (inclusief aanvullingen) na voorafgaande waarschuwing staken. De werkgever kan ook na voorafgaande waarschuwing het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

C. Stelt de arbeidsdeskundige van het UWV na 2 jaar arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) vast dat er binnen het bedrijf van de werkgever geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.

D. Indien er volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid pas mogelijk na afloop van de periode waarvoor de verlengde loondoorbetalingsverplichting geldt.

E. Voor de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid die op het tijdstip van opzegging korter dan 18 maanden in dienst is, geldt het opzegverbod tijdens ziekte niet (arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval hieronder begrepen).

7a. **Wet BeZaVa**

1. De werknemer die binnen 4 weken na het einde dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de voormalige werkgever conform de bij die werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen.
2. De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1 dient:
   b. alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet Wia;

8. **Einde bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd**

A. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

B. De werknemer kan zes maanden voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de werkgever in een gesprek vragen naar de mogelijkheden van een dienstverband na de AOW gerechtigde leeftijd.

Artikel 8 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (dit artikelgeldt tot 1-7-2015)

In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW geldt het volgende:
1. Indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, geldt de derde en daarop volgende arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 8A Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

1. Wanneer de werknemer dit wil, kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een jaarlijks terugkerend dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hierbij gelden de volgende bepalingen.

2. Het dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld per jaar werd gewerkt.

3. De werknemer heeft geen opkomstplicht voor de periode van het jaar waarin in de voorgaande jaren het dienstverband niet bestond.

4. De loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.

5. Vakantieaanspraken kunnen worden genoten in de periode waarin er opkomstplicht bestaat.

6. Bij ziekte in de periode waarin er geen opkomstplicht bestaat, blijven de voorschriften uit Hoofdstuk 7 over arbeidsongeschiktheid van kracht.

Artikel 9 Piekarbeiders

Onder piekarbeider wordt verstaan:
1. Een werknemer die seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden verricht die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerking van de oogst) voor agrarische gewassen; en
   – genoemde werkzaamheden gedurende een piekperiode (een periode van verhoogd werkaanbod) van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitvoert; en
   – gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon ontvangt; en
   – door de werkgever uiterlijk op de 5^{e} werkdag is aangemeld bij de fondsadministrateur.
2. Niet onder de definitie van piekarbeider van lid 1 valt:
   a) een werknemer die aaneensluitend aan een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever een dienstverband aangaat waar minder dan 6 maanden tussen zit;
   b) een werknemer met een dienstverband piekarbeid waar binnen 31 dagen een vast of tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever op volgt.
3. Een werknemer kan maar een keer per kalenderjaar één dienstverband piekarbeid aangaan.
5. De piekarbeider wordt tenminste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage V sub F voor de desbetreffende bedragen.
6. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen een percentage van 20%.

Artikel 9A Studenten & scholieren en vakantiekrachten

1. De cao verstaat onder:
   a. *student of scholier:* degene die in het lopend schooljaar (1 augustus–31 juli) dagonderwijs volgt of dit gedurende een gedeelte ervan heeft gedaan; BBL-ers vallen hier niet onder.
   b. *vakantiekracht:* degene die uitsluitend tijdens schoolvakanties in dienstbetrekking arbeid verricht.
   c. *schoolvakanties:* vakanties per regio voor het basis- en voortgezet onderwijs volgens opgave van het Ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap.

2. Studenten en scholieren, vakantiekrachten niet zijnde piekarbeiders als bedoeld in artikel 9, kunnen worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijk minimum (jeugd)loon. Zie bijlage V sub F.

3. Vakantiedagen en vakantiegeld worden bij het einde van de dienstbetrekking of bij iedere loonbetaling afgerekend tegen het percentage van 20%.

Artikel 9B Werknemers met beperkte verdiencapaciteit

1. Personen met een beperkte verdiencapaciteit, die gerekend worden tot de re-integratie doelgroepen van de overheid, worden tenminste beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon, een en ander overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen.

Artikel 10 Arbeid voor derden

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.

2. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening.
   Dit verbod geldt:
   – wanneer de werkzaamheden een nadelig effect kunnen hebben op het functioneren van de werknemer,
   – wanneer de werkzaamheden concurrerend voor de werkgever zijn of kunnen worden,
   – wanneer op andere wijze de belangen van de werkgever kunnen worden geschaad.



HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR

A. Algemeen, basisregeling en uitgebreide regeling

Artikel 11 Basis- en uitgebreide regeling

1. Er zijn twee regelingen voor de bedrijfs- en arbeidstijden:
   – de basisregeling en
   – de uitgebreide regeling.
   De basisregeling geldt behalve wanneer er afspraken zijn gemaakt over het toepassen van de uitgebreide regeling of onderdelen ervan.
   De bepalingen van dit artikel gelden voor de basisregeling en de uitgebreide regeling.

Arbeidsduur

2. a. De standaard arbeidsduur in deze cao is 38 uur per week.
   b. Werkgever en de individuele werknemer kunnen in overleg een werkweek van 36 of 40 uur overeenkomen.
   c. De werkgever kan met de individuele werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft een dienstverband van 42 uur afspreken. Op verzoek van werkgever of werknemer kan het dienstverband van 42 uur teruggezet worden naar een dienstverband van 38 uur.

Deeltijd

3. a. De aaneengesloten arbeidsduur is ten minste 3 uur op de dagen dat gewerkt wordt, tenzij werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst hierover anders overeenkomen.
   b. In deeltijdcontracten kan afgeweken worden van de minimum arbeidsduur per dag en per week.
   c. Er geldt geen toeslag voor de uren die boven het deeltijdcontract uitgaan en binnen de bedrijfstijd vallen tot 8 uur per dag en tot 38 uur per week. Over deze uren worden vakantie-uren opgebouwd en is vakantiegeld verschuldigd. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever het vakantiegeld en de vakantieuren vergoeden met 20% van het loon over de boven het contract gewerkte uren.
   d. Voor deeltijdcontracten met een vast aantal overeengekomen uren tot en met 1.305 uur per jaar (gemiddeld 25 uur per week) kunnen dagen of periodes worden afgesproken waarin niet wordt gewerkt. De niet gewerkte uren worden verrekend met de uren op andere dagen of perioden.
   De loonbetaling is wekelijks of maandelijks en is berekend op basis van het vast aantal overeengekomen uren per jaar. Een tekort aan uren (min-uren) aan het einde van een periode van een jaar en bij het einde van het dienstverband is voor rekening van de werkgever.

Functies buiten het bedrijf en buiten de bedrijfstijd

4. Werknemers met een functie die naar haar aard buiten de bedrijfstijd en buiten het bedrijf wordt uitgeoefend, ontvangen een toeslag op het loon van 20% over de gewerkte uren die buiten de bedrijfstijd vallen. Deze bepaling geldt niet voor ploegendiensten (zie artikel 15 lid 6).

Pauzes

5. a. Een pauze van minder dan 15 minuten in de voor- en namiddag is voor rekening van de werkgever.
   b. De pauze begint op de plaats waar de pauze wordt gehouden.
   c. In afwijking van a en b kan de werkgever met zijn medezeggenschaporgaan een andere regeling voor de pauzes afspreken.

Tropenrooster

6. Met de instemming van de meerderheid van het personeel kan een tropenrooster worden afgesproken. Hierbij kan afgeweken worden van de bedrijfstijden en arbeidstijden uit artikel 12 of 14A.

Geen overwerkverplichting

7. De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht overwerk te verrichten.



Overwerk en maaltijd

8. Bij overwerk na 18.00 uur zorgt de werkgever voor zijn rekening voor een warme maaltijd. Of de werkgever stelt de betrokken werknemer in de gelegenheid thuis een maaltijd te gebruiken. De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 20.

B. Basisregeling

Artikel 12 Bedrijfstijden en arbeidsduur

1. In de basisregeling is de bedrijfstijd van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur. De arbeidsduur is 7 uur en 36 minuten per dag en 38 uur per week (of indien van toepassing 36, 40 of 42 uur per week).

2. De werkgever kan met instemming van de meerderheid van het personeel overeenkomen dat de arbeidsduur per dag 8 uur bedraagt en de arbeidsduur over de week 38 uur blijft.

3. Onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week op jaarbasis kan de werkgever met de werknemer(s) overeenkomen de arbeidsduur te verschuiven als volgt.
   a. Gedurende maximaal 10 weken per jaar kan 9 uur per dag gewerkt worden met een maximum van 45 uur per week.
   b. Gedurende maximaal 15 weken per jaar kan 6,5 uur per dag gewerkt worden wanneer de werkdag voor de resterende periode minimaal 7 uur bedraagt.
   c. De perioden hoeven niet aangesloten te zijn mits de verschillende perioden minimaal een week van te voren worden vastgesteld.
   d. Wordt gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om de arbeidsduur te verschuiven dan dienen alle eventueel gewerkte extra uren te worden verrekend bij van einde van het dienstverband.
   e. De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht deel te nemen aan een regeling van verschoven uren.

Artikel 12A Arbeid op zondag

De werkgever organiseert het werk zo dat de werknemer op zondag vrij is, tenzij de bedrijfsvoering het werken op zondag met zich meebrengt en de werknemer met het werken op zondag instemt.

Artikel 12B Arbeid op feest- en gedenkdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koningsdag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer dan vindt doorbetaling van het loon plaats.

2. Op deze dagen kan wel gewerkt worden wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval geldt een toeslag (zie art. 13).

3. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt, vrij nemen op andere feest- en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantieuren op of onbetaald verlof.

Artikel 13 Toeslagen

1. De basisregeling kent de volgende toeslagen:
   – feestdagentoeslag (lid 2)
   – zondagtoeslag (lid 3)
   – overwerktoeslag, onregelmatigheidstoeslag en roostertoeslag (lid 4).
   Toeslagen worden niet bij elkaar opgeteld; het hoogste percentage geldt.

2. Wanneer de werknemer werkt op een doorbetaalde feestdag, dan ontvangt hij naast het overeengekomen week- of maandsalaris ook het uurloon over het aantal gewerkte uren plus een toeslag van 50%.

3. Wanneer de werknemer op zondag werkt, dan ontvangt hij over de gewerkte uren een toeslag van 100% op het uurloon.

4. Wanneer de werknemer werkt buiten zijn overeengekomen arbeidstijd op maandag t/m zaterdag, dan gelden voor de gewerkte uren de volgende toeslagen op het uurloon.

a. Tussen 21.00 uur en 03.00 uur een toeslag van 50%.
b. Tussen 03.00 uur en 21.00 uur ingeval van overwerk of inconveniënte uren een toeslag van 35%.
c. Op zaterdagmiddag ingeval van inroostering een toeslag van 20%. Voor de zaterdaghulp geldt deze toeslag niet.
d. Op zaterdag tussen 03.00 uur en 21.00 een toeslag van 50%. Voor de zaterdaghulp geldt deze toeslag niet.
e. Op zaterdag tussen 00.00 uur en 03.00 uur en tussen 21.00 en 24.00 uur een toeslag van 100%.

De werknemer die ervoor kiest om op zaterdag te werken ter vervanging van een doordeweekse dag, heeft geen recht op een overwerk- of onregelmatigheidstoeslag. Wordt in dat geval op zaterdagmiddag gewerkt, dan geldt een toeslag van 20% op het uurloon.

5. De uitbetaling van toeslagen gebeurt in geld. Werkgever en werknemer kunnen uitbetaling in tijd overeenkomen.

Toeslagentabel Basisregeling

Dag	Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Tijd			
0.00–3.00	50	100	100
3.00–7.00	35	50	100
7.00–18.00	35[1]	50[2]	100
18.00–21.00	35	50	100
21.00–24.00	50	100	100

[1] Overwerkpercentage toe te passen bij overschrijding van de geldende arbeidstijd per dag.
[2] Zie ook lid 4 sub c, d en e.

C. Uitgebreide regeling

Artikel 14 Medezeggenschap en overige voorwaarden

1. a. De uitgebreide regeling is, of onderdelen ervan zijn, van toepassing als de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt met zijn medezeggenschapsorgaan. Wanneer het medezeggenschaporgaan er niet is, moet de werkgever overeenstemming bereiken met twee-derde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar.
De regeling kan, of onderdelen ervan kunnen, met de individuele werknemer worden overeengekomen in ondernemingen met minder dan 10 werknemers waar geen medezeggenschapsorgaan is.
b. De werkgever geeft ten minste een maand voor de invoering aan alle werknemers schriftelijk de inhoud van de regeling door.

2. Wanneer het begin en einde van de arbeidstijd wisselend of volgens rooster worden ingevuld, worden werktijden tijdig en ten minste een week van tevoren aan de werknemer meegedeeld.

Artikel 14A Bedrijfstijden en arbeidsduur

1. In de uitgebreide regeling ligt de bedrijfstijd tussen 06.00 uur en 19.00 uur.

2. a. Een werkweek omvat 5 aaneengesloten dagen. Deze dagen worden aangeduid als dagen 1 t/m 5. Een werkweek vangt aan met dag 1 en kan op elk van de 7 dagen in een week starten. Zie de leden 3 en 4 voor de wijze waarop met elke werknemer afzonderlijk vaststelling van zijn werkweek plaatsvindt.
b. De overige 2 dagen zijn de wekelijkse aaneengesloten vrije dagen van deze werknemer. Deze worden voor die werknemer aangeduid met dag 6 en dag 7. Deze dagen sluiten op elkaar aan, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
c. Met een werknemer die in deeltijdwerk werkt, wordt dit patroon eveneens vastgelegd, ook indien de deeltijdwerknemer niet, c.q. niet standaard op 5 dagen werkzaam is. Deze werknemer kan niet verplicht worden tot een variabele invulling van de werkdag zoals die uit de uitgebreide regeling kan voortvloeien.

3. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst of bij rooster leggen werkgever en werknemer vast op welke dag van de week voor de werknemer dag 1 van zijn werkweek valt.

4. Ingeval niet is voldaan aan hetgeen in lid 3 is bepaald, gelden de maandag t/m vrijdag als de dagen 1 t/m 5 en zaterdag en zondag als dag 6 en dag 7.

5. In de uitgebreide regeling kan op de dagen 1 t/m 5 een arbeidsduur worden overeengekomen tussen de 6 uur en 10 uur per dag en 30 en 45 uur per week onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week (of indien van toepassing 36, 40 of 42 uur per week).

6. a. De bedrijfstijd als bedoeld in lid 1 kan gedurende drie maanden per jaar met één uur worden verschoven. De bedrijfstijd ligt dan tussen 05.00 uur en 18.00 uur of 07.00 uur en 20.00 uur.
   b. In afwijking van lid 5 kan gedurende drie maanden per jaar de arbeidsduur liggen tussen de 5 uur en 9 uur per dag.

7. Bij invulling van de arbeidsduur overeenkomstig lid 5 is verrekening van min- en plusuren mogelijk onder de volgende voorwaarden:
   – binnen de bedrijfstijd uit lid 1,
   – binnen de overeengekomen arbeidsduur per dag uit lid 5,
   – op de dagen 1 t/m 5.

8. In de uitgebreide regeling kan het werken in een twee- of drieploegendienst worden overeengekomen. Daarbij is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de bedrijfstijd niet van toepassing.

9. a. Bij een voltijddienstverband kan in afwijking van lid 2 op verzoek van de werknemer in afwijking van de vijfdaagse werkweek de werkweek ingevuld worden met vier hele dagen en twee halve dagen.
   b. Deze afwijking geldt alleen indien deze schriftelijk is overeengekomen.
   c. De werknemer kan op deze afwijking terugkomen waarna de vijfdaagse werkweek herleeft.
   d. De extra werkdag mag niet op zondag vallen.

Artikel 14B Arbeid op zondag

Als de zondag onderdeel uitmaakt van de afgesproken werkweek heeft de werknemer er recht op 13 zondagen per 52 weken uitgeroosterd te zijn. Uitsluitend met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

Artikel 14C Arbeid op feest- en gedenkdagen

a. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht. Vallen deze dagen op een reguliere werkdag van de werknemer dan vindt doorbetaling van het loon plaats.
b. Op deze dagen kan wel gewerkt worden wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval geldt een toeslag (zie art. 15).
c. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt, vrij nemen op andere feest- en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantieuren op of onbetaald verlof.

Artikel 15 Toeslagen

1. De uitgebreide regeling kent de volgende toeslagen:
   – feestdagentoeslag (lid 2)
   – zondagtoeslag (lid 3)
   – overwerktoeslag, onregelmatigheidstoeslag en roostertoeslag (lid 4 en lid 5)
   – toeslag voor ploegendienst (lid 6)
   Toeslagen worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste percentage geldt.

2. Wanneer de werknemer werkt op een doorbetaalde feestdag, dan ontvangt hij naast het overeengekomen week- of maandsalaris ook het uurloon over het aantal gewerkte uren plus een toeslag van 50%.

3. a. Voor uren op zondag die vallen op een van de dagen van dag 1 t/m 5, geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
   b. Voor uren op zondag die niet vallen op een van de dagen 1 t/m 5, geldt een overwerktoeslag van 100%.

4. a. Bij een voltijd contract (38 uren) zijn uren boven 1983,6 uur per kalenderjaar overwerk en geldt een toeslag van 35%.
   b. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 36 uur geldt deze toeslag boven 1.879,2 uur per kalenderjaar.

c. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 40 uur geldt deze toeslag boven 2.088 uur per kalenderjaar.
d. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 42 uur geldt deze toeslag boven 2.192,4 uur per kalenderjaar.
e. Bij een dienstverband dat geen heel jaar heeft geduurd, wordt het aantal uren naar evenredigheid verminderd.
f. Niet gemaakte uren binnen de overeengekomen arbeidsduur, bezien op jaarbasis, worden zonder toeslag uitbetaald (voor rekening en risico werkgever).

5. a. Voor uren buiten de bedrijfstijd geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
b. Voor uren binnen de bedrijfstijd die uitgaan boven 10 uur per dag, geldt een overwerktoeslag van 50%.
c. Voor uren op de 6e dag geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%,
d. Voor uren op de 7e dag geldt een onregelmatigheidstoeslag van 75%.
e. Voor het verschoven uur van artikel 14A lid 6a geldt een toeslag van 20%. Deze toeslag geldt niet ingeval van een tropenrooster.

6. Voor een tweeploegendienst geldt een toeslag van 15% en voor een drieploegendienst een toeslag van 22%.

Toeslagentabel Uitgebreide regeling.

Dag	1 t/m 5	Zondag op dag 1 t/m 5	6	7	Zondag op dag 6 of 7
Tijd					
0.00–6.00	50	100	100	100	100
6.00–19.00	35[1]/50[2]	50[3]	50	75	100
19.00–24.00	50	100	100	100	100

1 Percentage toe te passen voor uren boven 1983,6 per jaar bij gemiddeld 38 per week na verrekening plus en min-uren.
2 Toeslag voor uren binnen bedrijfstijd, boven 10 uur per dag.
3 Toeslag voor werken op zondag indien zondag valt binnen de met de werknemer overeengekomen gebruikelijke werktijd van maximaal vijf dagen. Gewerkte uren worden betrokken bij de berekening van plus- en min-uren.

HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

Artikel 16 Functieindeling

1. a. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een functiegroep volgens het Functiehandboek Glastuinbouw (ORBA-systeem).
b. Het handboek maakt deel uit van deze cao. Voor de tekst, zie het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr. 11182, Staatscourant 30 juni 2011, nr. 9918. In bijlage III is het referentieraster opgenomen.
c. Bij elke functiegroep hoort een loonschaal. Zie voor de loonschalen die de bruto uurlonen vermelden bijlage V.
d. De werkgever deelt de werknemer mee in welke functiegroep zijn functie valt. Ook vermeldt de werkgever de functiegroep in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
e. Wanneer de werknemer erom vraagt, geeft de werkgever hem het functiehandboek ter inzage.
f. Heeft de werknemer bezwaar tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, dan kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure die is opgenomen in het functiehandboek. Zie bijlage IV voor informatie over deze procedure.

2. De functie-indeling is niet van toepassing op piekarbeiders uit artikel 9.

Artikel 17 Beloning

1. **Leeftijdsschaal**
a. Het loon voor een werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder volgens de hierna vermelde percentages:
– 15 jaar 40%
– 16 jaar 50%
– 17 jaar 60%
– 18 jaar 70%
– 19 jaar 80%
– 20 jaar 90%.

b. De werknemer ontvangt het loon dat bij een volgende leeftijd hoort met ingang van de maand die volgt op zijn verjaardag.

2. **Twee loongebouwen**
Er zijn twee loongebouwen.
a. loongebouw B voor werknemers die in dienst treden na 1 juli 2005. Zie Bijlage V, de loontabellen B en C.
b. loongebouw A voor werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005 en voor de werknemer die in 2003 en 2004 telkens ten minste 1.200 uur in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Zie Bijlage V, de loontabellen D en E.

3. **Bijzondere bepalingen functieloon**
a. De werknemer van 21 jaar en ouder ontvangt ten minste het aanvangsloon uit zijn functiegroep. De werknemer van 21 jaar en ouder in de functiegroep A tot en met H, krijgt per 1 januari een trede toegekend. Voorwaarden zijn dat het dienstverband in een trede van de functiegroep ten minste 900 uur heeft geduurd en de hoogste trede in de betreffende functiegroep nog niet is bereikt. Heeft het dienstverband minder dan 900 uur geduurd en de hoogste trede is nog niet bereikt, dan wordt aan de werknemer in ieder geval telkens na twee jaar per 1 januari een trede toegekend.
b. Bij promotie van de werknemer van 21 jaar en ouder naar een functie met een hogere functiegroep wordt binnen het voor hem geldende loongebouw het nieuwe loon zo vastgesteld dat sprake is van een loonsverhoging.
c. De werknemer van 21 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk heeft recht op een trede bij indiensttreding wanneer er in de afgelopen twee jaar tussen de werkgever en werknemer een of meer dienstverbanden hebben bestaan van in totaal minstens 900 uur.
De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband. Per jaar wordt niet meer dan één trede toegekend.
d. De werkgever hoeft geen trede toe te kennen aan de werknemer die in het voorafgaande kalenderjaar langer dan zes maanden aaneengesloten niet heeft gewerkt, vanwege arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof.
e. Aan de werknemer die onvoldoende functioneert, kan een trede worden onthouden. Voorwaarden hierbij zijn:
– De werkgever hanteert een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.
– De werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar ten minste twee keer schriftelijk gewezen op zijn onvoldoende functioneren zonder dat er verbetering is in zijn functioneren.
– De werkgever bevestigt schriftelijk het niet toekennen van de trede aan de werknemer.
f. De werknemer met een functie uit functiegroep F of hoger die bij indiensttreding nog niet over alle kundigheden en ervaring beschikt voor deze functie kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere loonschaal worden ingedeeld. Dit wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
g. De werknemer ontvangt over de periode van de tijdelijke vervulling van een functie in een hogere functiegroep een toeslag van 50% van het verschil tussen de laagste loontredes van de hogere functiegroep en zijn functiegroep.
h. De werknemer kan bij wijze van proef gedurende een periode van ten hoogste 6 maanden in een hogere functie en de daarbij behorende loonschaal worden geplaatst. Bij gebleken ongeschiktheid keert de werknemer terug in de vorige functie of een andere daarmee ten minste vergelijkbare functie tegen het loon dat ten minste gelijk is aan het loon dat werknemer ontving voorafgaande aan de proefplaatsing. Dit inclusief een trede, indien het recht daarop in de periode van de proefplaatsing in de functie die voorafging aan de proefplaatsing zou zijn ontstaan.

4. **Loonbetaling**
De loonbetaling gebeurt na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst is berekend. Het tijdvak is niet korter dan één week en niet langer dan één maand. De uitbetaling van lonen per bank is zo dat de werknemer aan het eind van de week, maand of vierweekse periode over zijn geld kan beschikken.

5. **Loonspecificatie**
De werkgever verstrekt aan de werknemer bij elke uitbetaling van het loon een schriftelijke specificatie van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld en van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt de naam van de werkgever en van de werknemer en de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 18 Lonen

1. Voor de functiegroepen genoemd in artikel 16 lid 1 en bijlage III gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:
   a. per 1 januari 2014: 0,75%;
   b. per 1 maart 2015: 1%.
   In de tabellen in bijlage V zijn de verhogingen in de uurlonen vermeld. De in dit artikel vermelde verhogingen gelden niet voor het loongebouw B Schaal B treden (1 t/m 3).

2. De percentages van de jeugdlonen per 1 juli 2012 zoals vermeld in artikel 17 lid 1 sub a, zijn verwerkt in de tabellen in Bijlage V.

3. Voor werknemers genoemd in artikel 16 lid 2 geldt tenminste het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage V sub F.

Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. De werkgever dient te voldoen aan het brutoloonniveau uit deze cao. Op verzoek van de werknemer kan het brutoloon neerwaarts worden bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen. Gebeurt dit op verzoek van de werknemer dan blijft de werkgever voldoen aan zijn verplichtingen.

2. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in voor de fiscale brutering van zijn lidmaatschapsbijdrage van de werknemersorganisatie.

HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE VERGOEDINGEN

Artikel 20 Verhuiskosten

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist, maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten, voor zover de tegemoetkoming als een onbelaste verhuiskostenvergoeding verstrekt kan worden.

2. **Reiskosten woon-werk**
   De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding voor de afstand boven de 10 km van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden volgens de volgende tabel.
   De vergoeding geldt per gewerkte dag.

	meer dan 10 km t/m 15 km	meer dan 15 km t/m 20 km	boven 20 km
per 1 januari 2014			
per dag	€ 4,45	€ 6,25	€ 8,98
per 1 maart 2015			
Per dag	€ 4,50	€ 6,31	€ 9,07

3. a. De in lid 2 vermelde vergoedingen worden aangepast met de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. De aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
   b. Is een vergoeding op enig moment hoger dan de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen, dan geldt de fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.

4. De werknemer maakt geen aanspraak op de vergoeding woon-werk wanneer de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt.

5. Verhuist een werknemer vrijwillig naar een adres dat verder van de werkplek ligt, dan blijft de oorspronkelijke woonwerkvergoeding gelden.

6. De werknemer met een dienstverband dat is begonnen op of voor 1 januari 2002, maakt aanspraak op een vergoeding van € 1,50 per gewerkte dag wanneer de woon- werkafstand van 5 km t/m 10 km is.

Artikel 21 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Spreken werkgever en werknemer af dat de werknemer bereikbaar is voor het bedrijf voor onverwachte dringende werkzaamheden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd dan krijgt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn. De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

2. a. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal voor de tijd tussen 18.00 uur op werkdagen en 06.00 uur van de volgende werkdag.
   b. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal voor de tijd tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdagen en de volgende morgen 06.00 uur.
   c. De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	vergoeding voor a.	vergoeding voor b.
per 1 januari 2014	€ 10,88	€ 21,76
per 1 maart 2015	€ 10,99	€ 21,98

   d. De bereikbaarheidsvergoeding wordt aangepast met de loonsverhogingen van artikel 18 lid 2 op de datum waarop de loonsverhoging ingaat. Zie de tabel.

Artikel 22 Jubileumuitkering

De werkgever verstrekt aan de werknemer die, gerekend vanaf de 21-jarige leeftijd 12,5 jaar of 25 jaar bij hem in dienst is, in één of meer dienstverbanden een bruto uitkering ter grootte van ¼, respectievelijk één maandloon. De beloning van meeruren en toeslagen zijn daarin niet begrepen.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 23 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. Het aantal uren vakantie met behoud van loon bedraagt 9,96% (per 1 juli 2015 wordt dit 9,77% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Ook over meeruren conform artikel 11 lid 3 sub c wordt dit percentage berekend.
   Bij een voltijd dienstverband is dit 26 vakantiedagen per jaar. Per 1 juli 2015 wordt dit bij een voltijds dienstverband 25,5 vakantiedagen per jaar.
   Een volle week vakantie is gelijk aan het gemiddelde aantal uren per werkweek.
   Vakantieaanspraken van de werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst is (geweest), worden naar evenredigheid toegekend.

3. De werknemer jonger dan 18 jaar heeft volgens de berekeningswijze van lid 2 recht op vakantie van 11,49% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Bij een voltijd dienstverband is dit 30 vakantiedagen per jaar. Voor de werknemer die na 30 juni 2015 in dienst treedt en jonger is dan 18 jaar geldt het bepaalde in lid 2.
   a. De werknemer die op 1 juli 2015 de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, behoudt het recht op extra vakantieuren met behoud van salaris:

– 57 t/m 59 jaar	7,6 uur
– 60 jaar	15,2 uur
– 61 jaar	22,8 uur
– 62 jaar	30,4 uur
– 63 jaar	38,0 uur
– 64 jaar	45,6 uur

   b. De werknemer die op 1 juli 2015 een lang dienstverband heeft bij 1 werkgever, te rekenen van de 21 jarige leeftijd, behoudt het recht op extra vakantieuren met behoud van salaris als hieronder vermeld:

– bij 10 jaar	7,6 uur
– bij 20 jaar	15,2 uur
– bij 30 jaar	22,8 uur

   c. De uren uit lid 3a en 3b van dit artikel zijn samen maximaal 45,6 uren en gelden bij een voltijds dienstverband.
   d. Er ontstaan na 1 juli 2015 geen nieuwe aanspraken uit leden 3a en 3b.

4. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakanties op tijd en in overleg met de werknemer zo vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad. De werkgever komt hierbij zoveel mogelijk tegemoet aan de wensen van de werknemer.
   De werknemer met voldoende vakantieuren kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan in overleg met de werkgever eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, als hij daarvoor voldoende vakantieuren heeft. De werknemer dient hiervoor ten minste 12 maanden voor het begin van de gewenste vakantie schriftelijk een verzoek in.

5. Bij beëindiging van het dienstverband krijgt de werknemer de gelegenheid zijn vakantieuren op te



nemen. Het dienstverband dient mimimaal een maand te hebben geduurd.
Met de werknemer die bij de beëeindiging van het dienstverband meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten wordt het verschil verrekend.

6. Gedurende looptijd van de cao geldt voor de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.

7. De werknemer krijgt een vakantietoeslag van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren van artikel 11 lid 3 sub c en de uitkeringen uit de Ziektewet en de Werkloosheidswet die de werknemer tijdens de dienstbetrekking ontvangt.

8. Piekarbeiders, studenten, scholieren en vakantiekrachten (artikel 9 en 9A) krijgen de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag vergoed in de vorm van een toeslag van 20% over het rechtens geldende loon. De werkgever betaalt de toeslag bij iedere loonbetaling of bij het einde van het dienstverband.

9. Op verzoek van de werknemer met deeltijddienstverband kan de werkgever de vakantierechten over de gewerkte meeruren die binnen de bedrijfstijd vallen vergoeden tegen een percentage van 20% (zie ook art. 11 lid 3 sub c).

Artikel 24

Vervallen

Artikel 25 Doorbetaald bijzonder verlof

1. De werknemer kan in de volgende gevallen doorbetaald verlof opnemen. Hij brengt de werkgever zo vroeg als mogelijk op de hoogte van de reden voor het doorbetaalde verlof. De werkgever kan de werknemer voor- of achteraf vragen om bewijsstukken waaruit blijkt dat hij terecht een beroep op het doorbetaald verlof heeft gedaan.
   Dit artikel verstaat onder de echtgeno(o)t(e) ook:
   – de geregistreerde partner en
   – de persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie de werknemer duurzaam samenwoont wat notarieel is vastgelegd, niet zijnde familie in de eerste of tweede graad.
      a. Bij het overlijden van:
         – de echtgeno(o)t(e)
         – van inwonende ouders of schoonouders
         – van eigen inwonende kinderen
         van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
         Dit geldt ook bij het overlijden van ouders of schoonouders als de werknemer zaakwaarnemer is.
      b. Bij de bevalling van de echtgenote gedurende één dag en de daarop volgende werkdag. Bij adoptie van kinderen door de werknemer gedurende 2 dagen.
      c. Bij ondertrouw van de werknemer gedurende één dag. Bij zijn huwelijk gedurende twee dagen.
      d. Bij het huwelijk van:
         – een kind
         – een broer of zuster
         – ouder of schoonouder
         – zwager en schoonzuster
         gedurende de dag van de huwelijksvoltrekking wanneer deze wordt bijgewoond.
      e. Bij het 25, 40, 50 en 60 jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoonouders of grootouders gedurende de dag op de dag van het jubileum wanneer het jubileum wordt bijgewoond.
      f. Op de dag van de begrafenis of crematie van:
         – uitwonende kinderen;
         – kleinkinderen;
         – aangehuwde kinderen;
         – ouders en schoonouders;
         – grootouders;
         – broers of zussen;
         – zwagers of schoonzussen,
         gedurende de dag of op de dag van de begrafenis of crematie wanneer deze wordt bijgewoond.
      g. Bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie, gedurende één dag.
      h. Bij de buiten schuld van de werknemer krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplich-



ting, die niet in de vrije tijd kan worden nagekomen. Dit gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

i. Bij noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan. Bij misbruik vindt geen doorbetaling van het loon plaats.

2. **Verlof voor stervensbegeleiding en rouwverlof**
De werkgever geeft de werknemer op verzoek verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke echtgen(o)t(e), ouder of kind. In overleg bepalen werkgever en werknemer waar het verlof uit bestaat. Hiervoor kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Werkgever en werknemer maken afspraken over het contact dat zij tijdens het verlof hebben en over eventuele nog te verrichten werkzaamheden tijdens het verlof. Dit lid geldt ook voor rouwverlof om het verlies van de echtgeno(o)t(e), een ouder of kind te verwerken.

3. **Calamiteitenverlof**
De werkgever verleent de werknemer verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd in verband met een plotselinge gebeurtenis (calamiteit) waarvoor de werknemer direct maatregelen moet nemen. De werknemer maakt op verzoek van de werkgever aannemelijk dat er sprake was van een calamiteit.

Artikel 26 Vakonderwijs

1. De werknemer heeft per jaar recht op maximaal 10 dagdelen doorbetaald verlof voor het volgen van cursussen die voldoen aan de cursusomschrijving van de ‘cursus-groepenlijst glastuinbouw’ van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid.
De keuze van de te volgen cursus(sen) gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer.
De cursuskosten voor zover het fonds die niet vergoedt, zijn voor rekening van de werkgever.

3. Werkgever en werknemer besluiten in onderling overleg over deelname aan andere cursussen en scholing wel of niet met behoud van loon.

Artikel 27 Prepensioneringsverlof

1. De werknemer die met pensioen gaat, kan een pensioen in zicht cursus volgen. Deze cursus kan via www.colland.nl aangevraagd worden. De tijd benodigd voor de cursus is voor rekening van de werknemer.

HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 28 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer houdt zich bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie aan de wettelijke bepalingen en de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever geeft de voorschriften van de Arbodienst aan de werknemer.

2. **Ziekmelding**
Is de werknemer arbeidsongeschikt dan meldt hij dit aan de werkgever op dezelfde dag voor 09.00 uur ’s morgens, tenzij de werkgever andere instructies heeft gegeven.

3. **Geneeskundige hulp inroepen**
De werknemer roept op tijd geneeskundige hulp in. Hij volgt gedurende het gehele verloop van de ziekte of de arbeidsongeschiktheid de voorschriften op van de behandelend arts op.

4. **Controlevoorschriften van de Arbodienst**
De werknemer houdt zich beschikbaar volgens de controlevoorschriften van de Arbodienst.

5. **Verblijf in het buitenland**
   a. De arbeidsongeschikte werknemer vraagt voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.
   b. Meldt de werknemer zich ziek tijdens een verblijf in het buitenland dan kan de Arbodienst bij de werknemer of namens hem, een bewijs van arbeidsongeschiktheid opvragen van een daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in dat land.

6. **Hervatten bij herstel**
   a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.

b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbodienst hem hiertoe in staat acht.
c. Wanneer de werknemer op advies van de Arbodienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit aan de werkgever.

Artikel 29 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

De werknemer komt in aanmerking voor de uitkeringspercentages uit dit artikel wanneer hij zich houdt aan de voorschriften van ziekmelding en controle van het vorige artikel. De beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. a. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon geldt in dit artikel het loon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden (artikel 7:629 BW).
   b. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvullingen op de loondoorbetaling verplichting uit dit artikel geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Eindigt het dienstverband van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid dan heeft hij vanaf de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingverplichting uit artikel 7:629 BW en de aanvullingen daarop uit dit artikel.
3. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instroomt, houdt recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting uit dit artikel.
4. **Loondoorbetalingverplichting eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
   a. De werkgever betaalt de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode uit artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar tenminste het wettelijk minimumloon.
   b. Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
   c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato.
5. **Loondoorbetalingverplichting tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
   a. De werkgever betaalt de werknemer gedurende de tweede periode 26 weken van de wettelijke periode uit artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar tenminste het wettelijk minimumloon.
   b. Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
   c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato.
6. **Loondoorbetalingverplichting tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**
   a. De werkgever betaalt de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode uit artikel 7:629, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
   b. Tijdens deze periode betaalt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70%, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Verleent de werknemer voldoende medewerking aan de wettelijke re-integratieverplichtingen dan wordt de aanvulling 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
   c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de betaling naar rato.
7. **Loondoorbetalingverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt**
   Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 7.

   Loondoorbetalingverplichting bij arbeidsongeschiktheid:

Periode	Wettelijk	cao-aanvulling
0–26 wk	70% (tenminste WML)	30% (tot 100%)
26–52 wk	70% (tenminste WML)	20% (tot 90%)
52–104 wk	70%	15% (tot 85%)
Gedeeltelijk AO	Naar rato	Naar rato

8. **Aansprakelijke derde**
   De werkgever heeft een zelfstandig verhaalsrecht wanneer de arbeidsongeschiktheid van een werknemer veroorzaakt is door een aansprakelijk te stellen derde (art. 6:107a BW).
9. **Een vergoeding naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering**
   a. Komt de werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering een andere geldelijke vergoeding of uitkering toe uit een andere wettelijk voorgeschreven verzekering of uit een fonds waaraan de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst of



een collectieve arbeidsovereenkomst deelneemt, dan wordt de loondoorbetalingverplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-uitkering.
   b. De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 7 genoemde doorbetaling en aanvulling, behalve wanneer de werknemer de onder a. van dit artikel bedoelde andere vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt omdat hij de daarbij behorende voorschriften niet nakomt.
10. **Berekening aanvulling**
    Voor de berekening van de aanvulling op de Ziektewetuitkering uit dit artikel worden inkomsten en/of uitkeringen die op de Ziektewetuitkering in mindering zijn gebracht buiten de berekening gelaten.
11. **Betaling van de Ziektewetuitkering via de werkgever**
    Wanneer de betaling van Ziektewetuitkering via de werkgever loopt en de uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon, dan is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
12. **Opschorten betalingsverplichting**
    a. De werkgever mag de betalingsverplichtingen aan de arbeidsongeschikte werknemer opschorten gedurende de tijd dat de werknemer niet de informatie verstrekt die de werkgever nodig heeft om het loon vast te stellen.
    b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond om het loon geheel of gedeeltelijk op te schorten of niet te betalen, wanneer hij de werknemer hierover niet binnen vier dagen informeert nadat bij hem het vermoeden van het bestaan van de grond is gerezen of redelijkerwijs had kunnen rijzen.
13. **WGA-hiaat**
    De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid tot deelname aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De premie is voor rekening van de werknemer. Het niveau van deze uitkering moet aansluiten bij de loongerelateerde WGA-uitkering

Artikel 29A Verzuimbegeleiding

De werknemer maakt tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 30 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de rechten uit artikel 29 niet:
a. Wanneer de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt.
   Wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover hij bij een aanstellingsgesprek valse informatie heeft gegeven waardoor de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist zijn getoetst;
c. Gedurende de tijd, dat hij zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
d. Gedurende de tijd dat hij zonder goede reden passende arbeid weigert bij de werkgever of bij een derde die door de werkgever is aangewezen met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten;

Artikel 31 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

1. De werknemer mag voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten doen. Hiervoor geldt de volgende staffel:

tot 35 jaar:	eenmaal per 4 jaar;
vanaf 35 t/m 44 jaar:	eenmaal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar:	eenmaal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar:	jaarlijks.

2. De werknemer die regelmatig gewasbeschermingsmiddelen toepast, kan voor rekening van de werkgever twee maal per jaar met een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of hij deze werkzaamheden zonder bezwaar kan blijven doen.

3. Een erkende Arbodienst voert het arbeidsgezondheidskundig onderzoek uit.

HOOFDSTUK 8 UITKERING BIJ OVERLIJDEN, PENSIOEN VUT, SENIORENREGELING EN SAZAS

Artikel 32 Uitkering bij overlijden

De werkgever verleent een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer volgens artikel 7:674 BW.

Artikel 34B Mogelijkheid tot minder werken – (dit artikel geldt per 1 juli 2015)

De werknemer heeft de mogelijkheid om drie jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd minder te gaan werken. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. De toekenning van aanvragen vindt plaats volgens de voorwaarden uit het verstrekkingenreglement.
De regeling is als volgt:

1. De werknemer die tenminste vijf aaneengesloten jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling tenminste 26 weken per jaar werkzaam is geweest in een of meer Glastuinbouwbedrijven, kan gedurende drie jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd zijn arbeidstijd tot 80% verminderen.
2. Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke overeenkomst over de vermindering van de arbeidstijd. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
   a. De werknemer vermindert de arbeidstijd tot 80%;
   b. Het weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het laatst verdiende loon;
   c. Over het loon genoemd onder lid 2 b vindt, in relatie met lid 2a, pensioenopbouw plaats;
   d. De werknemer ontvangt vakantiegeld over het door hem feitelijk verdiende loon;
   e. De werknemer houdt het recht op 9,77% vakantieuren, zoals vermeld in artikel 23 lid 2;
   f. De werkgever vermeldt in de periodieke loonopgave aan het pensioenfonds het genoemde onder de leden 2a en 2b;
   g. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst de dag of dagen vast waarop de werknemer niet of minder werkt;
   h. Het is de werknemer niet toegestaan om op de tijd die ontstaat als gevolg van het minder werken een overeenkomst te sluiten voor het elders verrichten van werkzaamheden, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij als zelfstandige.
3. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling heeft geen recht op de extra vakantiedagen zoals vermeld artikel 23 lid 4a en 4b.
4. Om deze regeling te financieren wordt bij de werkgever een premie van 0,5% over de bruto loonsom geheven. De premieheffing van 0,5% is mogelijk gemaakt doordat:
   – werknemers per 1 juli 2015 een halve vakantiedag inleveren;
   – per 1 juli 2015 de leeftijds- en diensttijddagen van werknemers worden bevroren;
   – 0,25% uit de loonruimte voor de cao-periode 2012-2014 hiervoor is ingezet.
5. De werkgever ontvangt van de Stichting Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid een compensatie voor de gederfde arbeidsprestatie van de werknemer die deelneemt aan de minder werken regeling.

HOOFDSTUK 9 OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 37 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. De werkgever die gebruik maakt van uitzendarbeid is verplicht daarvoor uitsluitend uitzendbureaus in te schakelen die gedurende de gehele inleenperiode over een geldig NEN 4400-1 of NEN 4400-2 certificaat beschikken dat is afgegeven door de Stichting Normering Arbeid (SNA).

2. De werkgever bedingt bij het uitzendbureau, dat het vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de werkgever de inleenbeloning toepast zoals die is omschreven in de voor de uitzendonderneming geldende cao.

3. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het gekozen uitzendbureau, de verplichtingen in lid 2 nakomt. De werkgever doet dit door te bedingen dat loonstroken van de uitzendkrachten kunnen worden geverifieerd en controleert de loonstroken steeksproefsgewijs.
   De werkgever doet op verzoek van de paritaire commissie opgave van door hem in enige periode ingeschakelde uitzendbureaus.

4. De werkgever die gebruik maakt van een uitzendbureau dat niet NEN-4400 is gecertificeerd is of de verplichtingen van de leden 2 en 3 van dit artikel niet nakomt, is hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht gedurende de inleenperiode.

Artikel 37A Onwerkbaar weer

Indien de werkzaamheden door ongunstige weersomstandigheden niet kunnen worden verricht door de werknemer, is, ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:
a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.



Artikel 38 Aanvulling bij werktijdverkorting

De werkgever die gebruik maakt van de regeling werktijdverkorting vult de WW-uitkering van de werknemer aan tot het nettoloon zonder werktijdverkorting.

Artikel 38A Huisvesting buitenlandse seizoenskrachten

1. De werkgever zorgt dat hij de buitenlandse werknemer die tijdelijk in Nederland verblijft en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft redelijk huisvest. De huisvesting, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid zijn minimaal volgens wettelijke en gemeentelijke regels.

2. De werkgever rekent de werknemer daarvoor ten hoogste een bedrag van € 70,– per week inclusief gas, water en licht.

HOOFDSTUK 10 BEROEPSCOMMISSIE, CAO-GESCHILLEN, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN EN LOOPTIJD

Artikel 39 Beroep tegen cao-indeling, toepassing van de cao

1. Het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel, als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, en werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, kunnen bij een commissie van cao-partijen beroep instellen tegen de indeling van een onderneming bij deze cao. Beroep is telkens mogelijk wanneer de werkgever een onderneming bij deze cao indeelt.

2. Het beroep wordt ingesteld binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk heeft meegedeeld welke cao hij in de onderneming zal toepassen.

3. De commissie beslist op het beroep binnen drie maanden.

4. Het beroep wordt schriftelijk en gemotiveerd per gewone brief of email ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per email: paritaire.commissie@actor.nl.

Artikel 39A Uitleg cao-bepalingen

1. Er is een commissie die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.

2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.

3. Individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde kunnen een verzoek indienen.

4. Het verzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd per gewone brief of email ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, of per email: paritaire.commissie@actor.nl.

Artikel 39B Geschillen over toepassing cao-bepalingen

1. Er is een commissie die bij geschillen over de toepassing van de cao een gemotiveerde uitspraak doet.

2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.

3. Individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde kunnen een geschil aan de commissie voorleggen.

4. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie bijlage XIII.

5. De behandeling van een geschil door de commissie sluit het beroep op de gewone rechter niet uit.

Artikel 39C Vertrouwenspersoon ongelijke behandeling

Er is een vertrouwenspersoon tot wie werknemers zich kunnen richten bij klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar onder telefoonnummer 020-2050239 van het Mediation Centre te Amsterdam.



Artikel 40 Ontheffing van cao bepalingen

1. De paritaire commissie glastuinbouw kan op verzoek van een werkgever ontheffing verlenen van één of meer bepalingen van de cao glastuinbouw.

2. De paritaire commissie verleent de ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiele punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.

3. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk per gewone brief of e-mail te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden, paritaire.commissie@actor.nl. en dient ten minste te bevatten:
   a. de naam en het adres van de verzoeker;
   b. de ondertekening door de verzoeker;
   c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
   d. de motivering van het verzoek;
   e. de dagtekening;
   en dient vergezeld te gaan van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld.

4. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.

5. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.

6. De paritaire commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe lichten. Verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen stelt zij de paritaire commissie ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte.

7. Kosten die de verzoeker maakt ter zake van het ontheffingsverzoek, komen voor rekening van verzoeker.

8. De paritaire commissie neemt binnen 2 maanden na datum ontvangst van het complete dossier van het ontheffingsverzoek verzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit. De beslistermijn van twee maanden kan indien nodig met hoogstens 1 maand worden verlengd.

9. Het secretariaat van de paritaire commissie zendt zo spoedig mogelijk het schriftelijk en gemotiveerd besluit aan verzoeker.

10. De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao Glastuinbouw. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een ontheffingsverzoek in te dienen.

Artikel 42 Bepalingen in strijd met deze cao

Bepalingen in de arbeidsovereenkomst van de werknemer die ten nadele van deze cao afwijken zijn nietig.

BIJLAGE III FUNCTIEBESCHRIJVINGEN, BEHOREND BIJ ARTIKEL 16

d. Referentieraster

Discipline	10 Productie	20 Logistiek	30 Kwaliteit	40 Techniek	50 Commercie	60 Administratie & ICT	70 Staf & facility
Groep							
A 1-20							
B 21-35	01. Medewerker glastuinbouw II						01. Medewerker huishoudelijke dienst
C 36-50	02 Medewerker glastuinbouw I 06. Operator/ machinebediener II	01. Order-verzamelaar					02. Medewerker kantine
D 51-65	03. Teeltmede-werker II 07. Operator/ machine-bediener I	02. Vorkheftruck-chauffeur 03. Logistiek medewerker					
E 66-85	04. Teeltmede-werker I	04. Chauffeur binnenland	01. Laboratorium medewerker/ laborant			01. Administratief medewerker	03. Telefoniste/ recep-tionist(e)
F 86-105	05. Zelfstandig teeltmedewerker			02. Algemeen technisch medewerker II		02. Boekhoudkundig medewerker	
G 106-125	08. Meewerkend voorman teelt 11. Specialist gewasbescherming			01. Onderhouds-monteur 03. Algemeen technisch medewerker I	01. Medewerker verkoop-binnendienst		
H 126-145	09. Teeltchef 10. Teeltspecialist	05. Hoofd logistiek				03. Boekhouder/ administrateur	
>CAO							
K 146-165	12. Hoofd arbeid	06. Export-medewerker				05. Systeembeheerder	
L 166-185				04. Hoofd onderhoud	02. Verkoper		
M 186-205	13. Productieleider/ -bedrijfsleider					04. Hoofd financiële administratie	04. HR-adviseur

Beroepscommissie functiewaardering
Per adres Actor
Stationsweg 1
3445 AA Woerden
088-32 92 030

BIJLAGE IV BEROEPSPROCEDURE, BEHOREND BIJ ARTIKEL 16 LID 1 SUB F

Onderdeel Beroepsprocedure uit Functiehandboek Glastuinbouw

DEEL I E. PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP

Volgens de cao Glastuinbouw heeft de werknemer het recht om bezwaar en beroep aan te tekenen tegen het door zijn werkgever genomen indelingsbesluit. Bezwaar en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (bij functiewijziging) niet meer juist is beschreven en ingedeeld. De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit een tweetal onderdelen of fases:

- Bezwaarfase (bij de eigen werkgever)
- Beroepsfase (bij de Centrale Beroepscommissie)

Bezwaarfase

Voordat een werknemer bezwaar indient, moet hij eerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen. De werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk hebben ingediend bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd. In het totaal bedraagt de interne behandeling van het bezwaar maximaal 60 dagen.

Als de werkgever niet binnen een termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing. Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.



Beroepsfase

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie. Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers. De Centrale Beroepscommissie bestaat uit vier leden. Twee leden zijn benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden zijn benoemd door de werkgeversorganisaties, die betrokken zijn bij de cao Glastuinbouw.

Een beroepschrift moet binnen 15 dagen na de interne behandeling van het bezwaar schriftelijk zijn aangemeld bij de Beroepscommissie functiewaardering. Indien de werkgever niet binnen de in de bezwaarfase genoemde termijn van 30 dagen uitspraak deed, moet een beroepschrift binnen 15 dagen na de laatste dag van die termijn worden aangemeld.

De Centrale Beroepscommissie zal vervolgens aan de indiener van het beroep, en eventueel diens werkgever, verzoeken om de volgende stukken:
- de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft. Dit moet gebeuren door middel van een ingevuld ORBA®-vragenformulier en/of functiebeschrijving. Het ingevulde vragenformulier en/of de functieomschrijving moeten voor akkoord worden ondertekend door zowel de functievervuller als de werkgever.
- het indelingsformulier waarmee de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer heeft meegedeeld.
- de schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase.
- een schriftelijke motivering van de werknemer, waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

De Centrale Beroepscommissie beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is. Heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van functie te maken hebben?
Als de beroepscommissie het beroep in behandeling neemt, laat zij zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen van werknemers- en werkgeversorganisaties. Een unaniem advies van deze deskundigen zal door de beroepscommissie overgenomen worden. De Centrale Beroepscommissie en/of de functiewaarderingsdeskundigen kunnen er toe overgaan om de betrokken partijen bij het beroep uit te nodigen voor een mondelinge toelichting. De Centrale Beroepscommissie doet binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep uitspraak. De uitspraak van de commissie is bindend voor betrokken partijen.

De commissie kan ook besluiten om het beroep niet in behandeling te nemen. Hiervoor kunnen verschillende redenen aanwezig zijn. De commissie zal bij het niet in behandeling nemen van een beroep duidelijk aangeven wat hiervoor de reden is.
Als de werknemer geen lid is van een vakorganisatie die bij de cao betrokken is, dient hij zich met zijn beroep te wenden tot de Beroepscommissie functiewaardering. In dat geval wordt het beroep afgehandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de AWVN.

BIJLAGE V LONEN PLUS TOELICHTING, BEHOREND BIJ ARTIKEL 18

A: Toelichting bij berekening lonen cao glastuinbouw.
C: Loongebouw B. Bij indiensttreding na 1 juli 2005. Zie artikel 17 lid 2 sub A.
D en E: Loongebouw A, oude loongebouw. Zie artikel 17 lid 2 sub B.
F: Wettelijk minimumloon.

A. Toelichting bij berekening lonen cao glastuinbouw

– Voor de berekening van een maandloon wordt de navolgende formule gehanteerd:

$$\frac{\text{uurloon x aantal uren per week x 52,2}}{12}$$

– Loonsverhogingen worden berekend over de bedragen voor werknemers van 21 tot en met 64 jaar.
– Uurlonen: afgerond op twee decimalen achter de komma.
– Jeugdlonen: afgeleid van uurlonen vermeld bij trede 1, afronding op twee decimalen achter de komma.
– Lonen B2 schaal (Loongebouw A): het aanvangsloon in B2 begint bij de 3^{e} trede.
– Jeugdloonpercentages:

15 jaar:	40%



16 jaar:	50%
17 jaar:	60%
18 jaar:	70%
19 jaar:	80%
20 jaar:	90%

In de tabellen B en C staan de tabellen voor loongebouw B. Die gelden bij indiensttreding na 1 juli 2005. Zie artikel 17 lid 2 sub A.

B Loontabel Loongebouw B

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2013 een initiële verhoging berekend van 0,75%.

Orba punten	21–35	36–50	51–65	66–85	86–105	106–125	126–145
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	€ 4,05	€ 4,12	€ 4,28	€ 4,50	€ 4,77	€ 5,20
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,06	€ 5,15	€ 5,36	€ 5,62	€ 5,97	€ 6,50
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,07	€ 6,17	€ 6,43	€ 6,74	€ 7,16	€ 7,79
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,08	€ 7,20	€ 7,50	€ 7,87	€ 8,35	€ 9,09
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,10	€ 8,23	€ 8,57	€ 8,99	€ 9,54	€ 10,39
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,11	€ 9,26	€ 9,64	€ 10,12	€ 10,74	€ 11,69
21 t/m 64 jaar							
1	WML 23 jaar	€ 10,12	€ 10,29	€ 10,71	€ 11,24	€ 11,93	€ 12,99
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,52	€ 10,71	€ 11,13	€ 11,69	€ 12,40	€ 13,52
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,93	€ 11,13	€ 11,57	€ 12,16	€ 12,90	€ 14,06
4	€ 9,41	€ 11,38	€ 11,57	€ 12,04	€ 12,64	€ 13,41	€ 14,64
5	€ 9,97	€ 11,85	€ 12,04	€ 12,52	€ 13,19	€ 13,94	€ 15,21
6	€ 10,56	€ 12,31	€ 12,52	€ 13,01	€ 13,68	€ 14,48	€ 15,82
7	€ 11,12	€ 12,80	€ 13,26	€ 13,54	€ 14,24	€ 15,08	€ 16,46
8				€ 14,09	€ 14,80	€ 15,67	€ 17,12
9					€ 15,39	€ 16,31	€ 17,82
10						€ 16,95	€ 18,52
11							€ 19,25

C. Loontabel Loongebouw B per 1 maart 2015

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 januari 2014 een initiële verhoging berekend van 1%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Orba punten	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Trede/schaal	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	€ 4,09	€ 4,16	€ 4,33	€ 4,54	€ 4,82	€ 5,25
16 jaar	WML 23 jaar * 0,50	€ 5,11	€ 5,20	€ 5,41	€ 5,68	€ 6,03	€ 6,56
17 jaar	WML 23 jaar * 0,60	€ 6,13	€ 6,23	€ 6,49	€ 6,81	€ 7,23	€ 7,87
18 jaar	WML 23 jaar * 0,70	€ 7,15	€ 7,27	€ 7,57	€ 7,95	€ 8,44	€ 9,18
19 jaar	WML 23 jaar * 0,80	€ 8,18	€ 8,31	€ 8,66	€ 9,08	€ 9,64	€ 10,50
20 jaar	WML 23 jaar * 0,90	€ 9,20	€ 9,35	€ 9,74	€ 10,22	€ 10,85	€ 11,81
21 t/m 64 jaar							
1	WML 23 jaar	€ 10,22	€ 10,39	€ 10,82	€ 11,35	€ 12,05	€ 13,12
2	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,63	€ 10,82	€ 11,24	€ 11,81	€ 12,52	€ 13,66
3	WML 23 jaar * 1,031	€ 11,04	€ 11,24	€ 11,69	€ 12,28	€ 13,03	€ 14,20
4	€ 9,50	€ 11,49	€ 11,69	€ 12,16	€ 12,77	€ 13,54	€ 14,79
5	€ 10,07	€ 11,97	€ 12,16	€ 12,65	€ 13,32	€ 14,08	€ 15,36
6	€ 10,67	€ 12,43	€ 12,65	€ 13,14	€ 13,82	€ 14,62	€ 15,98
7	€ 11,23	€ 12,93	€ 13,39	€ 13,68	€ 14,38	€ 15,23	€ 16,62
8				€ 14,23	€ 14,95	€ 15,83	€ 17,29
9					€ 15,54	€ 16,47	€ 18,00
10						€ 17,12	€ 18,71
11							€ 19,44



LOONGEBOUW A

De tabellen zijn voor een beperkte groep van toepassing: werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005 en de werknemer die in 2003 en 2004 telkens ten minste 1.200 uur in dienst is geweest bij dezelfde werkgever. Zie artikel 17 lid 2 sub B. Voor alle andere werknemers geldt loongebouw B, de tabellen B en C.

D. Loontabel Loongebouw A

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 juli 2013 een initiële verhoging berekend van 0,75%.

Uurlonen vaste en losse werknemers

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 3,77	€ 4,00	€ 4,66	€ 4,96	€ 5,20	€ 5,46	€ 5,68	€ 5,90
16 jaar	€ 4,71	€ 5,01	€ 5,82	€ 6,20	€ 6,51	€ 6,83	€ 7,11	€ 7,37
17 jaar	€ 5,65	€ 6,01	€ 6,98	€ 7,43	€ 7,81	€ 8,19	€ 8,53	€ 8,84
18 jaar	€ 6,59	€ 7,01	€ 8,15	€ 8,67	€ 9,11	€ 9,56	€ 9,95	€ 10,32
19 jaar	€ 7,54	€ 8,01	€ 9,31	€ 9,91	€ 10,41	€ 10,92	€ 11,37	€ 11,79
20jaar	€ 8,48	€ 9,01	€ 10,48	€ 11,15	€ 11,71	€ 12,29	€ 12,79	€ 13,27
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 9,42		€ 11,64	€ 12,39	€ 13,01	€ 13,65	€ 14,21	€ 14,74
2e functiejaar	€ 9,73		€ 11,86	€ 12,56	€ 13,22	€ 13,82	€ 14,38	€ 14,92
3e functiejaar	€ 10,01	€ 10,01	€ 12,02	€ 12,74	€ 13,40	€ 14,01	€ 14,59	€ 15,11
4e functiejaar	€ 10,30	€ 10,30	€ 12,19	€ 12,93	€ 13,57	€ 14,21	€ 14,74	€ 15,30
5e functiejaar	€ 10,62	€ 10,62	€ 12,39	€ 13,09	€ 13,74	€ 14,38	€ 14,92	€ 15,48
6e functiejaar	€ 10,89	€ 10,89	€ 12,56	€ 13,30	€ 13,93	€ 14,59	€ 15,11	€ 15,66
7e functiejaar	€ 11,19	€ 11,19	€ 12,74	€ 13,49	€ 14,12	€ 14,74	€ 15,30	€ 15,84
8e functiejaar	€ 11,50	€ 11,50	€ 12,93	€ 13,65	€ 14,30	€ 14,92	€ 15,48	€ 16,03
9e functiejaar		€ 11,78						
10e functiejaar		€ 12,07						

E. Loontabel Loongebouw A per 1 maart 2015

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 januari 2014 een initiële verhoging berekend van 1%.

Leeftijd	Groep B-1	Groep B-2	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G	Groep H
15 jaar	€ 3,80	€ 4,04	€ 4,70	€ 5,00	€ 5,26	€ 5,52	€ 5,74	€ 5,96
16 jaar	€ 4,76	€ 5,06	€ 5,88	€ 6,26	€ 6,57	€ 6,90	€ 7,18	€ 7,45
17 jaar	€ 5,71	€ 6,07	€ 7,06	€ 7,51	€ 7,88	€ 8,27	€ 8,61	€ 8,93
18 jaar	€ 6,66	€ 7,08	€ 8,23	€ 8,76	€ 9,20	€ 9,65	€ 10,05	€ 10,42
19 jaar	€ 7,61	€ 8,09	€ 9,41	€ 10,01	€ 10,51	€ 11,03	€ 11,48	€ 11,91
20jaar	€ 8,56	€ 9,10	€ 10,58	€ 11,26	€ 11,83	€ 12,41	€ 12,92	€ 13,40
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 9,51		€ 11,76	€ 12,51	€ 13,14	€ 13,79	€ 14,35	€ 14,89
2e functiejaar	€ 9,83		€ 11,98	€ 12,69	€ 13,35	€ 13,96	€ 14,52	€ 15,07
3e functiejaar	€ 10,11	€ 10,11	€ 12,14	€ 12,87	€ 13,53	€ 14,15	€ 14,74	€ 15,26
4e functiejaar	€ 10,40	€ 10,40	€ 12,31	€ 13,06	€ 13,71	€ 14,35	€ 14,89	€ 15,45
5e functiejaar	€ 10,73	€ 10,73	€ 12,51	€ 13,22	€ 13,88	€ 14,52	€ 15,07	€ 15,63
6e functiejaar	€ 11,00	€ 11,00	€ 12,69	€ 13,43	€ 14,07	€ 14,74	€ 15,26	€ 15,82
7e functiejaar	€ 11,30	€ 11,30	€ 12,87	€ 13,62	€ 14,26	€ 14,89	€ 15,45	€ 16,00
8e functiejaar	€ 11,62	€ 11,62	€ 13,06	€ 13,79	€ 14,44	€ 15,07	€ 15,63	€ 16,19
9e functiejaar		€ 11,90						
10e functiejaar		€ 12,19						

F. Wettelijk minimumloon

Zie de artikelen 9, 9A en artikel 18 lid 3 van de cao glastuinbouw.



Gegevens per 1 januari 2015

Wettelijk minimumloon	per uur[1]	per week	per maand
1 januari 2015	€ 9,12	€ 346,55	€ 1.501,80

[1] Bij de in deze sector gebruikelijke werkweek van 38 uur wordt het minimumuurloon als volgt vastgesteld: het bedrag van het wettelijk minimumloon per week gedeeld door 38.

Afhankelijk van de overeengekomen arbeidsduur en daaraan gekoppelde betalingstermijn (uurloners, weekloners, maandloners) dient gebruik te worden gemaakt van het hiervoor genoemde uurloon, weekloon of maandloon.

Gegevens per 1 januari 2015 e.v.

Telkens per 1 januari en 1 juli wordt het wettelijk minimumloon herzien.
Zie voor actuele bedragen: http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw

BIJLAGE XIII REGLEMENT GESCHILLEN TOEPASSING CAO-BEPALINGEN, BEHOREND BIJ ARTIKEL 39B

Samenstelling en bevoegdheid.
1. De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Glastuinbouw afsluiten, stellen een commissie in voor geschillen over de toepassing van de cao.
2. De geschillencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Deze commissie is belast met het bemiddelen tussen partijen ingeval van een geschil over de uitleg en de toepassing van bepalingen van deze cao.
4. De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisaties.
5. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.
6. De commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt, of indien het een geschil betreft waarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt hem de zienswijze van de commissie te laten weten.
7. De commissie komt zo vaak bijeen als een van de commissieleden het nodig acht, doch in ieder geval binnen een termijn van vier weken nadat een zaak aanhangig is gemaakt bij de commissie.
8. De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.
9. De commissie kan zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats in of buiten Nederland die de daartoe geschikt wordt geacht.

De behandeling door de commissie.
10. De behandeling van een geschil vangt aan door het indienen van een bezwaarschrift door de werkgever of de werknemer. Dit bezwaarschrift moet de gegevens, adres en woonplaats vermelden van de werkgever en van de werknemer, moet gemotiveerd zijn, en een duidelijke eis bevatten, en wordt gericht aan het secretariaat.
11. Partijen bij het geschil worden in de gelegenheid gesteld hetzij schriftelijk, hetzij mondeling te worden gehoord. De commissie stelt hiervoor na onderling overleg, dag, uur en plaats vast.
12. Kosten die partijen maken ter zake van het geschil, komen voor eigen rekening, tenzij de commissie in bijzondere gevallen anders bepaalt.

Uitspraak.
13. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen en doet uitspraak met inachtneming van deze cao, de tussen partijen gesloten overeenkomst en daarvan deel uitmakende voorwaarden en de regels van het recht.
14. De uitspraak over de interpretatie van een cao-artikel bevat een voorstel aan partijen om uit de gerezen impasse te komen.
15. Partijen dienen binnen 2 weken na datum van de uitspraak aan de secretaris schriftelijk te laten weten of zij accoord gaan met de uitspraak en het bemiddelingsvoorstel.
17. De leden van de commissie zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.
18. De geschillencommissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een geding waarop dit reglement van toepassing is.



Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 1 juli 2015.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 2 juli 2015 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 11 februari 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes